

ENTE ACQUE UMBRE TOSCANE

# Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017

# Piano triennale di prevenzione della corruzione

2015-2017

## Articolo 1-OGGETTO DEL PIANO

1. Il presente Piano triennale 2015-2017 di prevenzione della corruzione (P.T.P.C. o, semplicemente, Piano) dà attuazione alle disposizioni di cui alla legge 190 del 6 novembre 2012, attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa. Lo stesso si riferisce al triennio 2015-2017.

2. Il Piano mira a ridurre le opportunità che facilitano la manifestazione di casi di corruzione, nonché ad aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione e a creare un contesto in generale sfavorevole alla corruzione. Il Piano realizza tale finalità attraverso:

- a) l'individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- b) la previsione, per le attività individuate ai sensi della lett.a), di meccanismi di annullamento o mitigazione del rischio di corruzione, nonché di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento del Piano;
- d) il monitoraggio, in particolare, del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

e) il monitoraggio dei rapporti con i soggetti che stipulano con l'Ente contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere;

f) l'individuazione degli obblighi di trasparenza, nell'ambito del Piano Triennale della Trasparenza (P.T.T.), parte integrante del presente Piano.

3). Destinatari del Piano, ovvero soggetti chiamati a darvi attuazione, sono:

a) amministratori;

b) dirigenti;

c) dipendenti.

## Articolo 2-IL RESPONSABILE

1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione (in seguito solo Responsabile) è il Dirigente delle Attività Generali.

2. Il Responsabile esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano, in particolare:

a) elabora, di concerto con i dirigenti e i responsabili dei servizi, la proposta di P.T.P.C. ed i successivi aggiornamenti da sottoporre all'organo di indirizzo politico ai fini della necessaria approvazione;

b) verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle relative prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente;

c) definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti che operano in ambiti individuati quali particolarmente esposti al rischio di corruzione;

d) riceve e valuta - al fine della eventuale modifica del Piano- le eventuali proposte dei dirigenti e dei responsabili dei servizi aventi ad oggetto l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione e le concrete misure organizzative da adottare dirette a contrastare il rischio elevato, dai medesimi suggerite.

2. All'attuazione del presente piano concorrono i dirigenti e i responsabili dei servizi dell'Ente i quali provvedono alla pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti e sono responsabili della completezza, tempestività, aggiornamento e pubblicazione dei dati in formato aperto.

### Articolo 3-INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO

1. In via generale ed esemplificativa, tenendo conto, come base di partenza, di quelle che la legge individua come attività a maggior rischio di corruzione (rilascio di concessioni o autorizzazioni e atti similari; affidamento di commesse pubbliche, specie quelle con più elevato livello di discrezionalità), per EAUT sono state individuate ed esaminate le seguenti specifiche attività:

-Concessione di contributi,

-Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale, progressioni di carriera, mobilità del personale,

-Attività nelle quali si sceglie il contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alle modalità di selezione,

-Gestione lavori, servizi e forniture per le attività successive alla fase di aggiudicazione definitiva,

-Attività di gestione dei pagamenti,

-Gestione del patrimonio.

2. Per ogni rischio individuato ci si avvale degli indici di valutazione della probabilità dell'impatto riportati nell'all.5 del PNA (Piano nazionale Anticorruzione e successive modifiche) che qui si intende integralmente richiamato.

#### Articolo 4-MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTE LE AREE E LE ATTIVITA' A RISCHIO

1. Si individuano, in via generale, per il triennio 2015-2017, le seguenti tematiche finalizzate a contrastare o a contenere il rischio di corruzione:

a) Controllo sulla regolarità degli atti amministrativi.

(Si rappresenta che presso Eaut il controllo sulla regolarità degli atti amministrativi è effettuato anche dal Collegio dei revisori dei conti).

b) Aggiudicazione appalti di lavori, servizi e forniture e affidamenti in economia:

si provvede alla pubblicazione dei dati relativi agli appalti e agli affidamenti in economia in base alle vigenti normative in materia, prestando attenzione alla correttezza dei dati inseriti e alla tempestività degli adempimenti.

c) Incarichi extra-istituzionali:

il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'Amministrazione l'attribuzione di incarichi, anche gratuiti.

d) Adozione di misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti:

la violazione delle disposizioni contenute nel presente Piano è fonte di responsabilità disciplinare, salve le eventuali responsabilità civili e penali.

E' necessario evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. Nei confronti del dipendente che segnala condotte illecite ai fini del presente Piano vengono poste misure di tutela dell'anonimato.

La tutela dell'anonimato non fa riferimento al solo eventuale procedimento disciplinare, ma deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti di legge.

e) Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse:

l'art.6 bis della legge n.241 del 1990 stabilisce che “ il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”.

L'art.7 del D.P.R. 62/2013 recita : “Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui

esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza”.

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Essa contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino “gravi ragioni di convenienza”.

Sulla base di tale norma:

-è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento ed il dirigente ad adottare il provvedimento finale, nonché per i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse dei medesimi, anche solo potenziale.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

f) Cause ostative al conferimento di incarichi interni; inconfiribilità ed incompatibilità.

L'art.35 bis del D.Lgs. 165/2001 prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

Due sono gli istituti con cui il legislatore disciplina la materia degli incarichi nella p.a: inconfiribilità e incompatibilità.

L'inconfiribilità, ossia la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi pubblici a coloro che abbiano riportato condanne penali per i cc.dd. reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione (es. corruzione, concussione, peculato) ovvero che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, ovvero che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (es. Sindaco, Assessore o Consigliere regionale, provinciale e comunale).

Il soggetto che istruisce il provvedimento per il conferimento dell'incarico è quindi tenuto a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D.Lgs. n.39 del 2013; l'accertamento può avvenire mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art.46 del D.P.R. n.445 del 2000.

La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico. In caso di violazione delle previsioni in materia di inconfiribilità l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni previste dal medesimo decreto. La situazione di inconfiribilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconfiribilità, sebbene esistenti ab origine, non fossero note all'Amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione della corruzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, viene rimosso dall'incarico.



L'incompatibilità, cioè "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico", se emergente prima del conferimento dell'incarico, deve essere rimossa prima del formale atto di conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, Il Responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt.15 e 19 del D.Lgs. n.39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Anche per l'incompatibilità l'accertamento può avvenire mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art.46 del D.P.R. n.445 del 2000. In ogni caso l'accettazione tacita dell'incarico equivale a tutti gli effetti a dichiarazione tacita di cui sopra.

In base a quanto previsto dal nuovo art bis del D.Lgs. 165/2001 coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale non possono far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione di servizi pubblici, per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Sulla base di quanto sopra, prima dell'adozione del provvedimento di nomina delle Commissioni, tenendo conto di quanto previsto in materia dai vigenti regolamenti sull'accesso all'impiego e sull'attività contrattuale,

il soggetto competente alla nomina accerta l'inesistenza di tali cause di divieto.

## Articolo5-LA FORMAZIONE DEL PERSONALE IMPIEGATO NEI SETTORI A RISCHIO

1. Le materie oggetto della formazione devono riguardare i temi oggetto delle attività a rischio sotto il profilo della legalità e dell'etica.

La partecipazione alle attività previste, da parte del personale , rappresenta un'attività obbligatoria.